



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

18 de diciembre de 2002

I

Consulta Número 15057

Nos referimos a su comunicación del 21 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

“Me dirijo a usted en representación de un patrono con establecimiento en Añasco que quiere clarificar si puede exigirle a sus empleados que no ponchen hasta tanto no se asean y se vistan con las batas y botines estériles que ellos le proporcionan para poder entrar a los “cuartos limpios”. Actualmente éstos ponchan antes de entrar a vestirse y asearse y luego entran al cuarto limpio. Lo que interesan hacer es mover el reloj ponchador a la entrada del cuarto limpio para que no ponchen hasta tanto estén listos para comenzar sus labores diarias.

La empresa tiene duda de si esta acción sería legal o no por lo que agradeceríamos profundamente la opinión que usted pueda brindar al efecto.”

Nos consulta cuáles derechos asisten a los empleados, a quienes el patrono les requiere asearse y vestirse con ropa estéril para comenzar a trabajar.

En Puerto Rico, la jornada de trabajo está regulada por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley de Jornada de Trabajo”. En caso de que el patrono les requiera a sus empleados, asearse y vestirse con ropa estéril antes de comenzar a trabajar, este tiempo se considera como tiempo

trabajado por ser beneficioso para el patrono. Por lo que, todo el tiempo que los empleados utilicen para asearse y vestirse con ropa estéril es tiempo trabajado, y deberá compensarse.

Por otro lado, la Ley Núm. 379 autoriza a establecer un horario flexible de trabajo, sobre el particular dispuso lo siguiente:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.” (Subrayado nuestro.)

El Decreto Mandatorio Núm. 32, Aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados, el cual aplica a la industria de las farmacéuticas en Puerto Rico nada dispone en cuanto a la jornada laboral diaria de los empleados. Por tanto, rige lo dispuesto en la Ley Núm. 379.

Del patrono ampliar el período de trabajo, de más de ocho (8) horas al día o más de cuarenta (40) horas a la semana, debe compensarle el período trabajado luego de las ocho (8) ó cuarenta (40) horas como tiempo extra y pagarlo como tiempo doble.

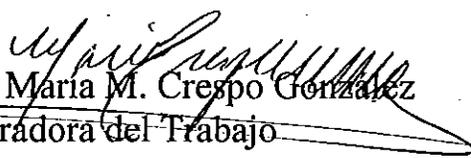
Por tanto, en el caso de que no se establezca un horario flexible de trabajo, el patrono viene obligado a pagar el período utilizado por sus empleados para vestirse y asearse. El mover el reloj ponchador para cuando los empleados estén listos para comenzar a trabajar es una acción contraria a lo dispuesto por la Ley Núm. 139.

La Ley Núm. 379 aplica exclusivamente a empresas de Puerto Rico, en las empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida en inglés como FLSA, deben regirse por las disposiciones de esa ley. Le recomendamos que consulte con la Oficina de FLSA para verificar si al patrono le cubre la referida ley, a la siguiente dirección:

Sr. David Heffelfinger
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4 Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Teléfono (787) 775- 1947
Facsimile (787) 775-1906

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

LVGT